



KOZ SR so staronovým vedením
– str. 2

MUBEA v Kežmarku končí
– str. 3

Z Regionálnych rád predsedov
– str. 4

Z pera predsedníčky OZ KOVO:

IX. zjazd OZ KOVO:

Na budúcnosť nemôžeme čakať. Budúcnosť musíme tvoriť!

IX. zjazd OZ KOVO (4. - 5. 6. 2026) je za nami. A jeho priebeh a výsledky nám priniesli niekoľko posolstiev. **Osobne som presvedčená, že OZ KOVO má silu obstať aj v časoch, ktoré budú patriť medzi najnáročnejšie v modernej histórii sveta práce.** Nebude to ale jednoduchá cesta.

Najsilnejším odkazom zjazdu pre mňa bolo utvrdenie sa v tom, že **odborní nemôžu byť iba organizátori, ktorí poskytujú služby svojim členom. Odbory musia byť predovšetkým hnutím ľudí, ktorí veria v spravodlivosť, solidaritu a dôstojnú prácu a sú ochotní sa za tieto hodnoty kedykoľvek postaviť!**

Žiadna organizácia nie je silnejšia ako ľudia, ktorí ju tvoria. Preto **potrebujeme viac aktivity, viac odvahy, viac iniciatívy a viac osobného nasadenia.** Každý z nás nesie svoj diel zodpovednosti za budúcnosť OZ KOVO.

Ak chceme meniť spoločnosť, musíme najskôr veriť, že zmena je možná. Ak chceme presvedčať ostatných, musíme sami ísť príkladom. A ak chceme byť silní pri rokovacom stole, musíme byť silní aj medzi ľuďmi.

Práve preto zostáva organizovanie nových členov jednou z našich najvyšších priorít. Členská základňa je zdrojom našej legitimity, našej sily a našej schopnosti presadzovať práva zamestnancov.

Aktuálny svet je kolobehom zmien a od odborov sa tiež vyžaduje flexibilita.

Priemysel, ktorý bol desaťročia základom prosperity a zamestnanosti, prechádza zásadnou premenou. Robotizácia, automatizácia a umelá inteligencia menia spôsob výroby, aj charakter práce.

Počet pracovných miest v tradičnom priemysle bude pravdepodobne ďalej klesať. To však neznamená ústup odborov. Znamená to potrebu hľadať nové príležitosti.

Musíme byť odborovým zväzom pre všetkých pracujúcich. Pre výrobných zamestnancov, aj technicko-hospodárskych pracovníkov. Pre ľudí v klasických pracovných pomeroch, ale aj v neštandardných formách práce. Pre mladých ľudí vstupujúcich na trh práce, pre agentúrnych zamestnancov, ale aj zahraničných pracovníkov.

Ak chceme zostať relevantní, musíme byť otvorení pre všetkých.

Európa prechádza dvojitoú transformáciou – zelenou a digitálnou. Obe sú nevyhnutné. Ani jedna však nesmie prebiehať na úkor ľudí.

Preto budeme naďalej presadzovať princíp spravodlivej transformácie. Investície musia prinášať nielen technologický pokrok, ale aj kvalitné pracovné miesta, sociálne istoty a perspektívu pre regióny.

Budúcnosť priemyslu nevytvorí iba nové technológie. Budú ju vytvárať ľudia, ktorí sa budú vedieť prispôbiť novým podmienkam.

Pokračovanie na 2. strane.

CITÁT
MESIACA

„Pracovať pre všeobecné dobro je najvyššia viera.“

Albert SCHWEITZER, alsaský protestantský teológ, filozof, lekár, muzikológ, misionár a významný etik

V SENCI SA KONAL IX. ZJAZD OZ KOVO



V dňoch 4. a 5. júna 2026 sa v Senci konal v poradí už IX. zjazd Odborového zväzu KOVO. Zasadnutie najvyššieho orgánu zväzu, ktorý je najväčším a najvplyvnejším odborovým zväzom na Slovensku, sa konával raz za 4 roky (v roku 2022 to bolo výnimočne po piatich rokoch z dôvodu opatrení pri pandémii koronavírusu) a v rámci neho sa volia vrcholoví funkcionári vedenia zväzu – a to predseda a podpredseda Rady OZ KOVO. Zároveň sa odsúhlasuje nový program a vízie zväzu na najbližšie vytýčené obdobie. Zjazd zároveň odsúhlasil predĺženie funkčného obdobia zo štyroch na päť rokov, teda od roku 2026 do roku 2030.

Celkom 110 prítomných delegátov z celého Slovenska si v prvý deň zjazdu zvolilo nové vedenie zväzu, pričom ich voľba bola jednoznačná.

S plnou podporou sa opätovne úlohy predsedníčky Rady OZ KOVO na roky 2026 – 2030 zhostila JUDr. Monika BENEDEKOVÁ, PhD., ktorá je v histórii OZ KOVO vôbec prvou ženou vo vedení zväzu a na tomto poste je tak druhé funkčné obdobie.

Za podpredsedu Rady OZ KOVO bol z dvoch kandidátov zvolený rovnako doterajší podpredseda, Ing. Ján ŠLAUKA. Druhým kandidátom bol JUDr. Ján GABONAY.

Novozvolená predsedníčka – Monika BENEDEKOVÁ – po svojom zvolení uviedla: „Odborové hnutie prechádza veľmi turbulentným obdobím, ktoré definuje najmä transformácia hospodárstva a pre nás, ako priemyselný odborový zväz, bude najväčšou výzvou príprava zamestnancov na nové pracovné miesta, vyžadujúce nové zručnosti, zabezpečenie pracovných štandardov aj pre neštandardné formy zamestnávania, a tiež výzvy, ktoré prináša umelá inteligencia, automatizácia a robotizácia na pracoviská. Organizovanie nových foriem zamestnaní zostáva aj naďalej prioritou nášho odborového zväzu, pretože odbory tvoria ľudia a naša sila je závislá od ich nasadenia a aktivity.“

V rámci oficiálnej časti programu IX. zjazdu prítomných delegátov pozdravil minister práce, sociálnych vecí a rodiny – Erik TOMÁŠ, poslanec Európskeho parlamentu Branislav ONDRUŠ, vedenie KOZ SR – prezidentka Monika UHLEROVÁ a viceprezident František GAJDOŠ i zástupcovia partnerských zamestnávateľských zväzov na čele s prezidentom Asociácie priemyselných zväzov a do-pravy, Alexejom BELJAJEVOM či prezidentom Zväzu automobilového priemyslu, Alexandrom MATUŠEKOM.

Na zjazde sa prítomným prihovril aj zástupca generálneho tajomníka IndustriAll Global Union, pán Kan MATSUZAKI. Organizáciu IndustriAll European Trade Union reprezentovala zástupkyňa generálnej tajomníčky, Isabelle BARTHES a za European Transport Workers' Federation (Európska federácia pracovníkov v doprave) sa podujatia zúčastnila Cristine TILLING.



Celkovo privítal IX. zjazd Odborového zväzu KOVO aj 20 hostí z partnerských zahraničných odborových centrál a organizácií, a to z Českej republiky, Maďarska, Poľska, Nemecka, Nórska, Rakúska, Slovinska, Švédska, Francúzska, Fínska a Belgicka.

Pokračovanie na 2. strane.

Z pera predsedníčky OZ KOVO:

IX. zjazd OZ KOVO: Na budúcnosť nemôžeme čakať. Budúcnosť musíme tvoriť.

Pokračovanie z 1. strany.

Vzdelávanie a rekvalifikácie preto nie sú luxusom, ale nevyhnutnosťou a zamestnanci by na to mali mať vytvorené podmienky.

Vstup umelej inteligencie na trh práce je asi najväčším faktorom zmeny pravidiel. To, čo tvrdíme, je, že technológie majú slúžiť človeku, nie človek technológiám. Umeľá inteligencia môže byť výborným pomocníkom, nesmie sa však stať nástrojom kontroly, diskriminácie alebo dehumanizácie práce.

Rovnako otvorene sme na zjazde hovorili aj o situácii v našich odvetviach.

Vieme, že počet zamestnancov v priemyselnej odvetviach klesá. Vieme, že klesajúca členská základňa vytvára tlak na naše financovanie. A vieme aj to, že ignorovanie reality nikdy nie je riešením.

Našou povinnosťou je zabezpečiť ekonomickú stabilitu a dlhodobú udržateľnosť OZ KOVO.

To si vyžaduje zodpovedné hospodárenie, efektívne využívanie zdrojov a ochotu prijímať rozhodnutia, ktoré možno nie sú jednoduché, ale sú potrebné.

Diskusia na zjazde sa neobmedzovala len na odborárske témy. **Hovorili sme aj o budúcnosti verejných financií a fungovania štátu.**

Ak bude v dôsledku technologických zmien klesať podiel príjmov zo zdaňovania práce, musíme otvoriť diskusiu o spravodlivejšom daňovom systéme.

Nie je možné, aby bremeno financovania verejných služieb niesli predovšetkým pracujúci ľudia.

Preto budeme podporovať väčšiu daňovú spravodlivosť, silnejšie zdaňovanie majetku, luxusu a kapitálu a také nastavenie verejných financií, ktoré umožní zachovať kvalitné verejné služby a sociálnu súdržnosť spoločnosti.

Na zjazde sme prijali **rezolúciu** (nájde ju na <https://www.ozkovo.sk/clanky/rezolucia-ix-zjazdu-oz-kovo/>), ktorá jasne pomenúva naše priority: podporu priemyslu, výskumu a inovácií, investície so sociálnymi podmienkami, tvorbu kvalitných pracovných miest, posilnenie sociálneho dialógu a rozvoj národnej priemyselnej politiky.

Schválili sme **nový program OZ KOVO**, postavený na dvanástich pilieroch.

Je to program, ktorý spája ochranu zamestnancov s víziou budúcnosti. Program, ktorý reaguje na technologické zmeny, klimatické výzvy aj spoločenské očakávania, a ktorý chce odbory nielen zachovať, ale posunúť ich ďalej.

Zjazd identifikoval tri kľúčové výzvy: rast členskej základne, zvládnutie priemyselnej transformácie a ekonomickú udržateľnosť našej organizácie.

Práve v týchto oblastiach sa rozhodne o tom, aké silné bude OZ KOVO o päť, desať či pätnásť rokov.

Ale ja som presvedčená, že spoločným úsilím a tvrdou prácou to zvládneme.

Jednoduché riešenia totiž neexistujú.

JUDr. Monika BENEDEKOVÁ, Ph.D.
predsedníčka Rady OZ KOVO

V SENCI SA KONAL IX. ZJAZD OZ KOVO

*Pokračovanie
z 1. strany.*



Počas konania zjazdu boli zároveň naznačené aj priority OZ KOVO na najbližších 5 rokov, a to nábor členskej základne s akcentom na oslovenie mladých ľudí a zamestnancov v podnikoch, kde už odborová organizácia pôsobí, či naopak – ešte tam odbory nevznikli, ďalej posilnenie kolektívneho vyjednávania na podnikovej i sektorovej úrovni s cieľom zabezpečenia lepších miezd i sociálno-ekonomických podmienok pre všetkých zamestnancov, ktorých OZ KOVO zastupuje, a tiež snaha o zlepšenie pracovno-právnej legislatívy a sociálneho dialógu na všetkých úrovniach. Nemalou výzvou je aj intenzívnejšia komunikácia s členskou základňou, sociálnymi partnermi i s verejnosťou.

Na záver delegáti zjazdu prijali spoločné uznesenie a odsúhlasili rezolúciu (<https://www.ozkovo.sk/clanky/rezolucia-ix-zjazdu-oz-kovo/>) o prosperite a budúcnosti priemyslu, rozvoji investícií, stabilite pracovných miest a sociálne spravodlivej transformácii, ktorú preposlali aj prezidentovi SR, vybraným slovenským a európskym poslancom a členom slovenskej vlády, ale aj zástupcom zamestnávateľov a vybraných európskych organizácií.

Text a foto A.FÁKOVÁ



Viac foto na:

<https://www.ozkovo.sk/foto-a-video/ix-zjazd-oz-kovo/>

KOZ SR so staronovým vedením

Delegáti XII. zjazdu Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR), ktorý sa konal 25. a 26. júna tohto roku v Bratislave, rozhodli o zložení vedenia tejto strešnej odborovej organizácie na nasledujúce funkčné obdobie.

Prezidentkou KOZ SR zostáva Monika UHLEROVÁ, ktorá opätovne získala dôveru delegátov.

Za nového viceprezidenta bol zvolený Milan KURUC. Delegáti zároveň schválili predĺženie funkčného obdobia orgánov KOZ SR **zo štyroch na päť rokov.**

Novozvolené vedenie preberá mandát v období zásadných ekonomických, spoločenských a technologických transformácií. XII. zjazd KOZ SR oficiálne prijal kľúčovú rezolúciu, ktorá reaguje na digitalizáciu, automatizáciu, nástup umelej inteligencie, klimatickú transformáciu a demografické zmeny. Odbory v nej jasne deklarujú, že budúcnosť trhu práce nesmie byť postavená na oslabovaní sociálnych práv ani na prenášaní nákladov zmien na plecia pracujúcich.



Päť pilierov Programu KOZ SR na roky 2026 – 2031:

- Silný sociálny štát a spravodlivá ekonomika
- Budúcnosť práce a kvalitné pracovné miesta
- Silné odbory, profesionalizácia a členská základňa

- Sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie
- Solidarita, nezávislosť a medzinárodná spolupráca

Výzvy pre vládu a sociálnych partnerov

V schválenej rezolúcii delegáti zjazdu adresujú jasné požiadavky vláde Slovenskej republiky, zamestnávateľom a verejným inštitúciám. Medzi hlavné priority patrí:

1/ Spravodlivé odmeňovanie a boj s nerovnosťou: Rast miezd musí striktné reflektovať rast životných nákladov. KOZ SR bude dôrazne tlačiť na odstraňovanie rozdielov v odmeňovaní a akejkolvek formy diskriminácie na pracoviskách.

2/ Modernizácia a zosúladovanie života: Podpora inovácií musí ísť ruka v ruke s ochranou duševného zdravia, rešpektovaním práva na súkromie a postupným skracovaním pracovného času tam, kde to technologický rozvoj a rast produktivity dovoľujú. Taktiež sa kladie silný dôraz na efektívnejšie zosúladovanie pracovného a rodinného života.

3/ Regulácia nových foriem práce: Zabezpečenie pevných sociálnych garancií pre zamestnancov pracujúcich v atypických alebo neistých formách zamestnania a ochrana práv pri využívaní umelej inteligencie a digitálnych technológií.

4/ Posilnenie sociálneho dialógu: Zvýšenie pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami, nekompromisná ochrana práva na štrajk a garancia rovnocenného postavenia odborov ako kľúčového partnera pri tvorbe legislatívy a verejných politík.

Vedenie KOZ SR zároveň potvrdilo svoju pripravenosť byť moderným, profesionálnym a odborne silným hlasom pracujúcich, ktorý aktívne formuje politiky, zamerané na stabilitu, sociálny zmier a vysokú úroveň sociálnej ochrany v súlade s európskymi štandardmi.

Zdroj: www.kozsr.sk



mesačník OZ KOVO

Vydáva: Odborový zväz KOVO
Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.
Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk
Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda,
členovia: Robert MOLNÁR,
JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA,
Ing. Stanislav KNUŠ
Šéfredaktorka: Mgr. Aneta FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš BLIČKA – BAWA
ISSN: 2730-0943

Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia.
Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk.

Z kováckej kuchyne

V ZKW vyjednávajú i redukujú

Automobilová spoločnosť ZKW Krušovce pri Topoľčanoch, špecializujúca sa na výrobu inovatívnych prémiových svetelných systémov a elektronických modulov pre automobilový priemysel, patrí k jedným z najväčších zamestnávateľov v regióne. Momentálne tu pracuje cca 2 500 ľudí, pričom v tejto firme úspešne už niekoľko rokov pôsobia kovácke odbory – a to Základná organizácia OZ KOVO ZKW na čele s predsedom Patrikom MRIŽOM.

Vyjednanie uviazlo v spore

Tie sa aktuálne dostali do sporu v kolektívnom vyjednaní o podobe mzdového dodatku č. 4 k platnej kolektívnej zmluve. Spor vyhlásila odborová organizácia 16. júna tohto roku, dva mesiace po predložení svojho návrhu dodatku zamestnávateľovi. **Kľúčovou požiadavkou v ňom bolo navýšenie základných miezd zamestnancov o 10 %, ale aj požiadavky zo sociálnej oblasti,** napr. návrh na zavedenie sociálnej výpomoci pre zamestnanca pri úmrtí zrodinného príslušníka, a to vo výške 500 eur.



Ako potvrdil predseda ZO OZ KOVO ZKW, Patrik MRIŽO: „Spor sme vyhlásili 16. júna 2026, na konci 2. kola kolektívneho vyjednávania. Kedže sme nesúhlasili s požiadavkou zamestnávateľa nezverejňovať našim členom informácie z vyjednávania na sociálnych sieťach, nebola nám ani teraz odprezentovaná prezentácia, ktorú mal zamestnávateľ pripravenú. V najdôležitejšej téme, ktorou sú základné mzdy, sme sa neposunuli ani o krok a za-

mestnávateľ zároveň nepredložil žiadny protinávrh. Za týchto okolností by bolo zbytočné pokračovať v treťom kole vyjednávania, a preto sme sa rozhodli vyhlásiť spor v kolektívnom vyjednaní o uzatvorení dodatku a pokračovať v rokovaniach za účasti sprostredkovateľa.“

Hoci obe strany navrhli kandidátov na sprostredkovateľa zo Zoznamu sprostredkovateľov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ani tu sa nevedeli dohodnúť na jednom mene, a tak im **osobu sprostredkovateľa určí samotný ministerstvo.**

Pripomeňme ešte, že v ZKW Krušovce sa v tomto roku nevyjednáva len mzdový dodatok, ale v druhej polovici roka začnú aj s prípravami na kolektívne vyjednanie celej podnikovej kolektívnej zmluvy, nakoľko účinnosť tej aktuálnej končí 31. decembra 2026.

Opäť prepúšťajú

Navýše, firma opäť začala s čiastočnou redukciou zamestnancov. Hovorí odborový líder P. MRIŽO: „V júni nám bol v rámci organizačných zmien predložený návrh na prerokovanie výpovedí pre menej ako 30 kmeňových zamestnancov, takže podľa slovenskej legislatívy nejde o hromadné prepúšťanie. Aký bude ďalší vývoj v nasledujúcich mesiacoch, však zatiaľ nevieme. Neoficiálnych informácií o ďalšom prepúšťaní máme viacero, no nepovažujem za správne ich verejne komentovať, keďže nie sú podložené oficiálnymi údajmi.“

Organizačné zmeny sa majú dotknúť aj agentúrnych zamestnancov, ktorých v spoločnosti pracuje okolo 500. Koľkí z nich však v rámci prepúšťania prídu o prácu ani tu nie je známe.

Situáciu v podniku budeme aj naďalej sledovať.

P.MRIŽO, A.FÁKOVÁ

MUBEA Automotive v Kežmarku končí

Kežmarský závod na výrobu automobilových súčiastok MUBEA Automotive Slovakia ohlásil, že ku koncu tohto roka končí, pričom o prácu má postupne prísť všetkých vyše 120 zamestnancov.

Závod nemeckého koncernu, ktorý pod Tatrami vznikol pred šiestimi rokmi s ambíciou zamestnať vyše 500 ľudí, už začal s postupným prepúšťaním z dôvodu „neefektívnej výroby“ a „slabého dopytu“.

Odbory vyjednali vyššie odstupné

K tejto neľahkej situácii sa vyjadril aj predseda miestnych odborov – Základnej organizácie OZ KOVO Mubea Automotive v Kežmarku, pán Ivan NAGY: „Bude končiť 123 zamestnancov s tým, že sa tak bude diať vo viacerých vlnách prepúšťania,“ uviedol.



V rámci prvej etapy by tak malo odísť 18 ľudí (k 1. augustu 2026), v druhej etape zatiaľ 5 ľudí (k 1. septembru 2026), pričom do konca tohto roka má zaniknúť celý kežmarský podnik. Ako ďalej potvrdil odborový predák I.NAGY,



medzi poslednými prepustenými zamestnancami majú byť tí najstarší, ktorí už môžu mať problém s adekvátnym uplatnením na trhu práce.

Odborová organizácia zároveň vyjedнала pre prepustených zamestnancov **vyššie odstupné, ako určuje zákon, a to o tri mesiace navyše.** Potvrdil to predák I.NAGY: „Na tom sme sa dohodli, že to dostanú všetci nad rámec,“ povedal.

Práca skôr za hranicami ako doma

Zamestnávateľ zároveň ponúkol zamestnancom **možnosť pracovať v iných závodoch koncernu Mubea – bohužiaľ, mimo územia Slovenska.** Najbližšie v Poľsku, Maďarsku a Českej republike. „Vlastne v celej Európe s tým, že tri mesiace by nám platili bývanie. Možno pre niekoho to je zaujímavé, ale väčšina ľudí by radšej ostala pracovať tu, v regióne,“ doplnil I. NAGY.

Nálada medzi zamestnancami je tak opodstatnene skleslá. Kežmarok či blízke okolité mestá neponúkajú veľa pracovných príležitostí. Miera evidovanej nezamestnanosti aktuálne v Kežmarku dosahuje 9,10%, pričom Kežmarský okres v tomto roku už atakoval aj 12 -nú nezamestnanosť.

K situácii sa napokon vyjadrila aj samotná spoločnosť Mubea Automotive Slovakia: „Aktuálne spúšťame podporu pre zamestnancov pri hľadaní si práce vo forme prípravy na pracovný pohovor a ďalšie školenie, zamerané na zvládnutie tejto náročnej situácie.“

I.NAGY, R.IVANOC, A.MIČETOVÁ, sprac. redakciou

ZAOSTRENÉ NA REGIÓNY

V Donghee pred sprostredkovateľom

V spoločnosti Donghee Slovakia v Strečne, kde sa vyrábajú palivové nádrže a predné a zadné podvozky do automobilov značiek KIA a Hyundai, začali s vyjednaním novej kolektívnej zmluvy ešte v minulom roku, pričom 1. kolo sa uskutočnilo v polovici decembra.

Návrh kolektívnej zmluvy počítal s jej účinnosťou na dva roky – od roku 2026 do 2027 a odbory v ňom požadovali navýšenie plátov o 150 eur či vyplatenie letného a zimného bonusu pre zamestnancov, pracujúcich vo firme viac ako 5 rokov. Ďalšou požiadavkou bolo navýšenie príspevku na dôchodkovú doplnkovú sporenie pre zamestnancov podľa odpracovaných rokov, úprava podmienok dochádzkového bonusu pre tehotné zamestnankyne či navýšenie odchodného pre zamestnancov, ktorí v závode odrobili viac ako 10 rokov. Po 6-ich kolách neúspešných rokovanií vyhlásila Základná organizácia OZ KOVO Donghee na čele s predsedníčkou Dankou OBERTOVOU spor v kolektívnom vyjednaní a povolala na jeho riešenie sprostredkovateľa. Spornou časťou sa stalo navýšenie miezd zamestnancov - odbory požadovali navýšenie o 7%, zamestnávateľ len o 1,5%. V júni (22. a 23.6.2026) sa uskutočnili separátne stretnutia sprostredkovateľa s odborovou organizáciou i zamestnávateľom a pripravovalo sa aj spoločné rokovanie. Ako nakoniec dopadlo vyjednanie v závode s 380-imi kmeňovými a cca 100 agentúrnymi (prevážne zahraničnými) zamestnancami, ktorí tvoria 55% všetkých pracujúcich vo firme (zvýšk sú outsourcingoví pracovníci, pracujúci externe), budeme informovať.

WAY Krupina dopláca mzdy

Zbrojárska fabrika Way Industries v Krupine (vyrábajú aj odmiňovacie systémy Božena) opakovane mešká s vyplácaním plných miezd svojich zhruba 160 zamestnancov. Potom, čo niektorým neboli doplatené mzdy za marec a všetkým za apríl 2026 v súhrnnej výške 170 -tisíc eur, podali viacerí - na základe iniciatívy predsedu Základnej organizácie OZ KOVO WAY Krupina, Jána ŠPURNAYA, predžalobnú výzvu na vyplatenie doteraz nevyplatených miezd za uvedené mesiace. V druhej polovici júna tak - aj na základe medializácie prípadu - bola dotknutým zamestnancom doplatená chýbajúca mzda za marec a čiastočne aj za apríl tohto roku v dvoch splátkach - 80 a 70 tisíc. Podľa slov predsedu J.ŠPURNAYA pritom s vedením firmy pravidelne rokujú o riešení tohto stavu, ktorý zamestnancov dostáva do ťažkej životnej situácie. Zároveň dostali od vedenia príslub, že aj zvyšné záväzky im budú v plnej výške a v dohľadnej dobe uhradené. Dobrou správou je, že vo februári tohto roka podpísalo vedenie firmy rámcový, 7 rokov trvajúci 145 miliónový kontrakt na výrobu systémov Božena, čo by malo firme zlepšiť jej finančnú kondíciu.

V popradskom BEKU žijú zmenami

Spoločnosť BEKO Manufacturing Slovakia v Poprade, zaoberajúca sa výrobou pračiek, plnených zhora aj spredu pre značky Beko, Whirlpool a Indesit, pred časom vyrokovali dodatok k platnej kolektívnej zmluve (tá platí do 31.12.2026), pričom onedlho ich čaká vyjednanie novej kolektívnej zmluvy. Ako potvrdil predseda Základnej organizácie OZ KOVO BEKO, Tomáš HURAJT, v rámci dodatku sa im podarilo pre zamestnancov dohodnúť napr. dovolenkovú a vianočnú odmenu, výhodné vstupenky do popradského aquaparku, príspevky pri narodení dieťaťa či úmrtí zamestnanca, voľné dni pri vybraných životných jubileách či pracovných výročíach atď. Hoci aktuálne pracujú v závode na jednozmennú prevádzku, v prípade väčších objednávok prijímajú nových ľudí a prechádzajú na dve zmeny (marec a apríl tohto roka). Naopak, pri poklese objednávok sa v závode v minulom roku redukoval počet zamestnancov. V takomto móde fungovali od októbra 2025 do januára 2026, kedy z organizačných dôvodov prepúšťali 29 ľudí mesačne - a to dohodou, pričom väčšina z nich odišla do dôchodku alebo nastúpili do nového zamestnania s nadštandardným odstupným. Aktuálne v závode pracuje cca 780 ľudí, pričom nedávno (14.6.2026) vedenie zverejnilo zaujímavý štatistik: viac ako 30 % zamestnancov tvoria ľudia rómskeho pôvodu, za čo firma dostala viacero ocenení za úspešné inkluzívne zamestnávanie.

D.OBERTOVÁ, J.ŠPURNAY, T.HURAJT, A.FÁKOVÁ

Z kováckej kuchyne

Z Regionálnych rád predsedov OZ KOVO

V súvislosti s nedávnym IX. zjazdom Odborového zväzu KOVO (4. – 5. 6. 2026) a platnými stanovami zväzu sa v mesiaci jún uskutočnili v jednotlivých regiónoch Slovenska tzv. Regionálne rady predsedov OZ KOVO. Na nich sa volili členovia predsedníctva Rady OZ KOVO (riadiaceho orgánu zväzu), členovia Rady OZ KOVO (najvyššieho orgánu zväzu medzi zjazdami) a tiež revízori účtov do Revíznej komisie OZ KOVO (kontrolný orgán zväzu).

■ Ako prvá sa uskutočnila Regionálna rada predsedov OZ KOVO Prešovského kraja, a to 11. júna tohto roku v Prešove. Za účasti najvyššieho vedenia zväzu, predsedníčky Moniky BENEDEKOVEJ a podpredsedu Jána ŠLAUKU, ktorí boli pozvaní aj na všetky ostatné regionálne rady, si prítomní volili člena predsedníctva Rady OZ KOVO, ktorou sa opätovne stala Mgr. Alexandra MIČIETOVÁ. Za revízorku účtov bola za tento región opakovane zvolená Jarmila SIVČOVÁ. Členmi Rady OZ KOVO a zároveň predsedami mandátových obvodov v tomto regióne sa stali: T.HURAJT, A.BILÝ, M.PAVÚK, L.VARGA a J.ŽELINSKÝ.



● Zľava členka predsedníctva A.Mičietová, v strede predsedníčka M.Benedeková a vedľa podpredsedu J.Šlauka



● Vlavo nový člen predsedníctva M.Nirka, vedľa právnicka M.Drobný a M.Vavro, v bielom bývalý člen predsedníctva J.Stískal, vpravo podpredsedu J.Šlauka

■ Vo štvrtok, 18.6.2026, sa v Bratislave stretli kováckí predsedovia na Regionálnej rade predsedov OZ KOVO Bratislavského a Trnavského kraja. Aj tu odzneli informácie zo zjazdu OZ KOVO, priblíženie programu zväzu na aktuálne - päťročné obdobie, ale aj informácie z diania v odboroch, politike i v legislatíve. Z dvoch kandidátov na člena predsedníctva Rady OZ KOVO bol úspešne zvolený Mgr. Michal DROBNÝ, ktorý doteraz pracoval ako právnik na Metodickom pracovisku OZ KOVO v Bratislave. Druhým kandidátom bol doterajší člen predsedníctva Jaroslav KOPANICA, ktorému prítomní poďakovali za doterajšie pôsobenie. Za revízorku účtov bol opätovne zvolený Koloman KRASLAN. Členmi Rady OZ KOVO a predsedami jednotlivých mandátových obvodov za Bratislavský a Trnavský región sa stali: PRAMPAŠEK, M.MIFKA, M.SITÁROVÁ, PRUŽIČKA, F.MATÚŠ, M.BILÁ, F.BALAGA, M.GÁLIK a I.MÁNIK.



● Zľava nový člen predsedníctva M.Drobný, vedúci metod. pracoviska M.Vavro, podprededa zväzu J.Šlauka a bývalý člen predsedníctva J.Kopanička



■ V pondelok, 22. júna tohto roku, sa Regionálnej rade predsedov OZ KOVO v Banskej Bystrici stretli odboroví lídri z Banskobystrického kraja. Aj tu sa po oficiálnom úvode volil nový člen predsedníctva Rady OZ KOVO za tento región, nakoľko doteraz pôsobil dlhoročný funkcionár Mgr.Bc. Pavel KUŠ odchádza do zasluženého dôchodku. Jeho nástupcom na tomto poste sa tak od 1.júla stáva Robert MOLNÁR. Lúčila sa aj dlhoročná úspešná odborová líderka a predsedníčka Revíznej komisie zväzu, Milena NEUPAUEROVÁ. Namiesto nej bola do tohto kontrolného orgánu zväzu zvolená Ing. Monika ZIMOVÁ. Členmi Rady OZ KOVO sa stali: J.SCHMIDT, P.PLEVA, M.TUHÁRSKY, M.IVAN a L.HOMONNAI.



● Členovia Rady OZ KOVO s odchádzajúcim členom predsedníctva P.Kúšom (vlavo v čiernom) a vedľa nový člen predsedníctva R.Molnár (v modrom). S kvetmi v strede M.Neupauerová



■ Na ďalší deň, v utorok 23. júna, sa v meste pod Dubňom (Žilina) stretli odboroví funkcionári zo Žilinského kraja. Členovia Regionálnej rady predsedov OZ KOVO Žilinského regiónu si aj tu volili nového člena predsedníctva Rady OZ KOVO. Do dôchodku odchádzajúceho, doteraz úspešne pôsobiaceho PhDr. Jaroslava KORDEKA na tomto poste nahradí Mgr. Martin ČECH. Druhým kandidátom bol Mgr. Michal UHORSKAL. Revízorka účtov za Žilinský kraj bude vykonávať Ing. Michal KUKOLÍK, ktorý nahradza dlhoročne pôsobiaceho Jozefa PTAČINA. Členmi Rady OZ KOVO a zároveň predsedami mandátových obvodov v tomto regióne budú: J.POLÁČEK, I.ŠKROVINOVÁ a M.ŠTRBÁK.



● Za stolom zľava odchádzajúci revízor účtov J.Ptačin, vedľa bývalý člen predsedníctva J.Kordek, predsedníčka zväzu M.Benedeková a podprededa J.Šlauka



■ Posledná Regionálna rada predsedov OZ KOVO – tentokrát Košického kraja – sa uskutočnila v utorok, 30. júna 2026. Aj tu sa na úvod rekapitulovalo a informovalo aktuálnom diania vo zväze, v odborovom hnutí i na politickej scéne. V rámci voľieb člena predsedníctva Rady OZ KOVO za Košický región svoju kandidatúru jednoznačne obhájil doterajší člen predsedníctva, Bartolomej FENIČIN. Revízorkou účtov sa opätovne stala Angela BUDINSKÁ. Členmi Rady OZ KOVO sú: B.DUDÁŠ, J.VARGA, J.GABONAY, P.GREGA, M.JENÍKOVÁ, J.GREŠKO, P.KOVAL, J.LABANT, L.MARENČÍK a P.PIGA.



● Vpravo člen predsedníctva Rady OZ KOVO B.Feničín, vedľa podprededa zväzu J.Šlauka



Všetkým odchádzajúcim kolegom a funkcionárom (vrátane zamestnancov OZ KOVO – Ing. Zity Baloghovej a Oľgy Rossovej) úprimne za ich prácu ďakujeme. Novým funkcionárom blahoželáme a prajeme veľa úspechov.

Text a foto: A.ĎÁKOVÁ

Podpis implementačných zmlúv medzi Slovalcom a vládou prinesie obnovenie výroby a viac práce

Žiarska hliníkárska spoločnosť Slovalco podpísala v stredu, 1. júla 2026, so Slovenskou republikou implementačnú zmluvu, ktorá nadväzuje na Memorandum o porozumení, uzavreté vo februári 2026. Zároveň sa uskutočnilo aj podpísanie zmluvy o dodávke elektriny medzi Vodohospodárskou výstavbou a Slovalcom.

Podpis implementačnej zmluvy je považovaný za rozhodujúci krok k nastaveniu podmienok pre celý energetický náročný priemysel, ktorý umožní obnoviť výrobu primárneho hliníka v jednej z najmodernejších a energeticky najefektívnejších hliníkární v Európe.

Pre Slovensko aj Európu ide o strategicky významný moment, keďže hliník je kľúčovou surovinou pre priemysel, energetiku a obranu. Pri plnej prevádzke by Slovalco dokázalo vyrábať približne 175-tisíc ton primárneho hliníka ročne, čo predstavuje približne 15 % súčasnej produkcie primárneho hliníka v Európskej únii.

Po dvoch rokoch obnovenie 70-ročnej tradície

Výroba primárneho hliníka bola v Slovalcu ukončená v roku 2023, najmä z dôvodu vysokých cien elektrickej energie. Odlievareň v závode však pokračovala v recyklačnej činnosti a aj naďalej zásobovala zákazníkov v regióne. Napriek pozastaveniu výroby sa spoločnosti podarilo realizovať viaceré investície s cieľom opätovného spustenia výroby a zároveň si udržať kľúčových 180 zamestnancov, ktorých odborné znalosti, prevádzkové skúsenosti a know-how sú jedným zo základných východísk pre opätovné plynulé spustenie výroby.

Zástupca zamestnancov, predseda Základnej organizácie OZ KOVO Slovalco, Andrej JANČOK, hovorí:

„Oceňujeme kroky súčasnej vlády, majiteľov a manažmentu spoločnosti Slovalco, ktorými po dlhých rokovaniach a hľadaní riešení spoločne dospeli k záveru a obnoveniu 70 - ročnej tradície výroby primárneho hliníka na Slovensku, nastaveniu schémy, ktorá spraví zo slovenských podnikov konkurencieschopné závody na európskom aj svetovom trhu. Ekologická výroba vysokej kvality s hlavným dôrazom na bezpečnosť pri práci predsa nemohla skončiť - to je to, čo verilo 180 zamestnancov, ktorí ostali v spoločnosti pracovať a pevne dúfali v obnovení výroby. Tešíme sa na nových kolegov, ktorým budeme môcť odovzdať naše znalosti a skúsenosti.“

Nová výroba i pracovné miesta

Implementačná zmluva zároveň určuje konkrétne podmienky reštartu. Slovalco sa v nej zaväzuje spustiť prvé elektrolyzéry do 31. októbra 2026, dosiahnuť pre-

vádzku najmenej 95 elektrolyzérov do 31. marca 2027 a zabezpečiť minimálne 240 pracovných miest do 31. marca 2027. Súčasťou zmluvy sú aj avizované investície vo výške najmenej 100 miliónov eur, potrebné na obnovenie výroby.

Monika BENEDEKOVÁ, predsedníčka Rady OZ KOVO,



k danému pridáva:

„Opätovné spustenie výroby v Slovalcu je dobrou správou pre celý región Žiar nad Hronom, pre jeho obyvateľov i budúcich zamestnancov. Slovalco je dôležitým zamestnávateľom a plánovaným spustením výroby sa otvárajú aj ďalšie pracovné príležitosti pre ľudí u jeho dodávateľov. Tieto okolnosti a budovanie stabilnej prevádzky by mohli v tejto neľahkej dobe prispieť k ekonomickej istote mnohých rodín.“

Pre obnovenie výroby je pritom zásadná plná kompenzácia dopadov systému EÚ ETS na ceny elektrickej energie, uzatvorenie dlhodobej zmluvy o nákupe elektriny (PPA) za konkurencieschopných podmienok, založenej na obnoviteľnej alebo nízkouhlíkovej elektrine, dosiahnutie regulačných podmienok, porovnateľných s priemyselne vyspelými členskými štátmi EÚ a mať predvídateľné rámčové podmienky.

Veríme, že sa všetky tieto plánované predpoklady podarí naplniť a realizovať tak, aby k spusteniu výroby a oživeniu celého regiónu došlo v avizovanom termíne.

A.FÁKOVÁ, A.JANČOK

HUTNÍCI SA DOHODLI NA ODVETVOVEJ ZMLUVE

Komisia kolektívneho vyjednávania OZ KOVO na čele s hlavným kolektívnym vyjednávateľom OZ KOVO, Jánom ŠLAUKOM, ktorá vyjednáva kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (KZVS) v hutníckom priemysle, sa po troch kolách spoločných rokovaní dohodla so zástupcami zamestnávateľov v tomto sektore na podobe novej odvetvovej kolektívnej zmluvy. K dohode so zástupcami firiem Zväzu hutníckeho, ťažobného priemyslu a geológie SR prišlo po intenzívnej, ale konštruktívnej otvorenej diskusii a k podpisu v júni tohto roku.



Komplikovaná situácia v tomto odvetví, obava z ďalšieho fungovania oceliarskeho a hutníckeho priemyslu v Európe i na Slovensku, neistota príslušobov pomoci zo strany vlády či európskych politikov, ale aj geopolitika a environmentálna politika dekarbonizácie priemyslu – to všetko nedávalo veľké možnosti na presadenie požiadaviek odborov a predstav zamestnancov.

Po niekoľkých prestávkach, výmenách názorov a prezentácii možných scenárov, sa členovia akcie nakoniec dohodli na ďalšom postupe, resp. prijatí akceptovateľného kompromisu. Rozhodli o zachovaní doterajšej podoby kolektívnej zmluvy so všetkými, doteraz platnými benefitmi, ako napríklad ochrana pracovných miest pre zamestnancov, ktorí majú menej ako 5 rokov do dôchodku a pod. Samozrejme, nechýbala aj mierna úprava základných miezd pracovníkov v tomto sektore o 7,36% v priemere, čo predstavuje v nominálnom vyjadrení navýšenie v priemere o 63 eur.

Dĺžka platnosti tejto odvetvovej kolektívnej zmluvy sa - aj v kontexte prísľubu naštartovania výroby v žiarskej hliníkárskej spoločnosti SLOVALCO - dohodla na jeden rok, do 30.mája 2027.

Ján ŠLAUKA, hlavný kolektívny vyjednávač a podpredseda OZ KOVO
upr. redakciu

KOVO na EXPO 2026

Dňa 10. júna 2026 sa v košickom Kulturparku uskutočnil 5. ročník festivalu pracovných príležitostí s názvom Kariéra EXPO. Podujatie bolo určené pre všetkých návštevníkov, ktorí chcú naštartovať svoju kariéru alebo sa oboznámiť s možnosťami osobnostného a profesijného rastu. Účastníci mali jedinečnú príležitosť osobne sa stretnúť so zamestnávateľmi z rôznych oblastí košického regiónu. Zároveň sa mohli zúčastniť viacerých prednášok, počas ktorých im odborníci poradili, v čom spočívajú ich silné stránky. K dispozícii mali aj konzultácie so špecialistami, ktorí im pomohli skontrolovať životopis, prípadne otestovať ich jazykové a počítačové zručnosti.



Festivalu sa zúčastnili aj zástupcovia Odborového zväzu KOVO, a to člen predsedníctva Bartolomej FENIČIN, odborní zamestnanci Metodického pracoviska OZ KOVO v Prešove, ale aj predsedovia viacerých kováckych odborových organizácií z Košíc. Návštevníkom poskytovali informácie o tom, čo sú odbory a na čo slúžia, kde pôsobia odborové organizácie, ako sa stať ich členom a čo všetko odbory robia pre zamestnancov. Zároveň približovali aj pracovnoprávnú ochranu zamestnancov, oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj možnosti pomoci pri zakladaní odborových organizácií vo firmách, kde doteraz nepôsobia.

B.FENIČIN

V žilinskom GLOVISE smerujú k sporu

V žilinskej spoločnosti GLOVIS Slovakia, ktorá zabezpečuje logistické procesy a dodávky hotových vozidiel pre automobilku KIA po celej Európe, je v posledných mesiacoch horúco. Nie kvôli letnému obdobiu, ale z dôvodu **graduujúceho kolektívneho vyjednávania**. V závere sa uskutočnilo 6 kol kolektívnych rokovaní a **smerujú k vyhláseniu sporu v kolektívnom vyjednaní**. Ako potvrdil predseda Základnej organizácie OZ KOVO Glovis Žilina, Dušan BABINSKÝ, **riešenie vidí v povolaní sprostredkovateľa, určeného Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR**. Zároveň plánujú realizovať prieskum medzi zamestnancami o ochote využiť pri presadzovaní svojich požiadaviek v kolektívnom vyjednaní aj tvrdšie nátlakové prostriedky, akými je napr. verejný protest či dokonca štrajk. Vo svojich požiadavkách sa zástupcovia zamestnancov v rámci kolektívneho vyjednávania sústredili na nárast miezd, kde na začiatku požadovali navýšenie tarifných miezd zamestnancov o 200 eur v tomto roku a o ďalších 180 eur v roku budúcom. Požadujú aj tzv. konsolidačný jednorazový bonus na vykrytie aktuálnej náročnej ekonomickej situácie v dôsledku konsolidačných opatrení, zvýšenie odchodného pri prepustení z nadbytočnosti, úpravu výpočtu výšky vyplácaných 13. a 14. plátov či navýšenie štvrtročného výrobného bonusu o 50 eur. Zamestnávateľ to odmietol a súhlasí len s úpravou plátov v zmysle zákona o rovnakých mzdách za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ku ktorým navrhol 2x v tomto roku vyplatiť jednorazovo príspevok v sume od 0 do 1824 eur podľa dorovnania miezd - teda tí, ktorí sa bude mzda najviac dorovnávať, nedostanú nič, a tí, ktorým sa nedorovnávala mzda, dostanú maximálnu čiastku. Okrem konsolidačného bonusu, ktorý však ponúka v nižšej hodnote a podmieňuje ďalšími podmienkami či sprísnením dochádzkových pravidiel, všetko ostatné odmietol. Rovnako chce dosiahnuť aj zmeny v pracovnom čase a upraviť ho v osobitnom predpise mimo kolektívnej zmluvy. Podľa slov predsedu, zamestnávateľ zároveň navrhuje znížiť príplatky zamestnancov za prácu v sobotu a počas sviatkov len na zákonom garantovanú výšku. Je teda zrejme, že kompromis sa v tomto smere bude rodiť len ťažko.

F.BABINSKÝ, upr.redakciu

Odvetvové vyjednávanie a BOZP

Z pera podpredsedu OZ KOVO, J.ŠLAUKU:

Za stolom sa ľahko hodnotí. Oveľa ťažšie je zaň sadnúť.

Po každom kolektívnom vyjednávaní sa objavajú názory, že sa dalo vyrokovať viac. Úprimne? Aj ja by som bol rád, keby sme do každej kolektívnej zmluve premietli zamestnancom ich predstavy a všetko, čo by si zaslúžili. Lenže **kolektívne vyjednávanie nie je o želaniach. Je o tom, čo sa podarí dohodnúť. A aby sa vôbec niečo podarilo dohodnúť, musí existovať konštruktívny dialóg pri rokovaní o stole. Dialóg dvoch strán, ktoré sú pripravené diskutovať a hľadať spoločné alebo kompromisné riešenia.**

To už dnes, žiaľ, nie je samozrejmosť. **Práve preto ma teší, že sa nám podarilo uzavrieť a podpísať dodatok ku Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre sklársky priemysel.** Nie preto, že by sme boli na konci cesty. Ale preto, že sme na nej neskončili. **Za úspech považujem aj to, že sa nám vo viacerých odvetviach darí presadzovať a udržať dôležité princípy – aby mzdové tabuľky začínali minimálne na úrovni minimálnych mzdových nárokov.** Možno to niekomu pripadá ako samozrejmosť alebo drobnosť – „však je to zákon“. Ja viem, že za každú takouto zmenou sú hodiny príprav, argumentov, odborných analýz a hľadania kompromisov, či ekonomickej, podnikateľskej a politickej reality. Nie všetko sa dá presadiť naraz. Veľa vecí si vyžaduje trpezlivosť, dôslednosť a vytrvalosť.

Takto kolektívne vyjednávanie fungovalo vždy. A takto bude fungovať aj naďalej. K tomu ale potrebujeme politickú (odborársku) a ekonomickú podporu, silu, solidaritu a presvedčenie všetkých, ktorých sa to viac či menej týka.

Som rád, že partneri zo Zväzu sklárskeho priemyslu SR pristúpili k rokovaniam vecne a konštruktívne. Aj vďaka tomu sa podarilo dosiahnuť dohodu, ktorá následne úspešne obstála aj v zákonnom procese posudzovania reprezentatívnosti. Poradná komisia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR neuplatnila k návrhu žiadne pripomienky a odporučila jeho zverejnenie v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. To znamená, že nejde len o podpísaný dodatok. **Ide o reprezentatívny dodatok ku Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, ktorého záväznosť sa vzťahuje na celé odvetvie sklárskeho priemyslu.** Je to potvrdenie, že sociálny dialóg má zmysel a že dohody, uzatvorené pri rokovaní o stole, dokážu priniesť istotu a lepšie podmienky pre zamestnancov naprieč celým odvetvím. To je dobrá správa nielen pre zamestnancov sklárskeho priemyslu, ale aj pre kolektívne vyjednávanie ako také.

Na tomto mieste chcem úprimne poďakovať všetkým členom vyjednávacej komisie OZ KOVO. Ich práca nie je veľmi viditeľná. Vidno len posledný podpis. Ja však viem, koľko práce, odbornosti a osobného nasadenia je za každou dohodou.

A viem aj iné. **Kolektívne zmluvy nevznikajú dopisom. Vznikajú ochotou sadnúť si za jeden stôl, počúvať argumenty, hľadať riešenia a nevzdávať sa dialógu ani vtedy, keď je cesta k dohode ťukatá a náročná.** Kým budú existovať ľudia, ochotní rokovať, bude mať kolektívne vyjednávanie svoju budúcnosť.

Ján ŠLAUKA
hlavný kolektívny vyjednávač OZ KOVO
a podpredseda zväzu



Odborová kontrola BOZP ako nástroj ochrany zamestnancov

Bezpečné a zdravé pracovné prostredie patrí medzi základné práva každého zamestnanca. K jeho vytváraniu a udržiavaniu prispieva nielen zamestnávateľ, ale aj odborová organizácia prostredníctvom výkonu odborej kontroly bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP).

Táto činnosť predstavuje významný nástroj prevencie pracovných úrazov, chorôb z povolania a ďalších rizík, ktoré môžu ohroziť zdravie zamestnancov pri výkone práce. Významnú úlohu má aj v zlepšovaní pracovných podmienok, vytváraní príjemného pracovného prostredia, možnosti oddychu a vytváraní korektných medziľudských vzťahov.

Jednou z právomocí odborej organizácie je **vykonávanie odborej kontroly BOZP (bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci)**, ktorú ustanovuje Zákonník práce 311/2001 Z. z. v platnom znení. Toto právo vyplýva najmä z § 149 Zákonníka práce.

Odborovú kontrolu v praxi vykonávajú napríklad:

- členovia príslušného odborového orgánu u zamestnávateľa,
- odboroví funkcionári poverení odborovou organizáciou,
- profesionálni odboroví inšpektori BOZP pôsobiaci v rámci odborových zväzov.

Pri tejto kontrole majú právo najmä:

- kontrolovať pracoviská a pracovné podmienky,
- preverovať plnenie povinností zamestnávateľa v oblasti BOZP,
- zúčastňovať sa vyšetrovania pracovných úrazov,
- požadovať odstránenie zistených nedostatkov,
- v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia požadovať prerušenie práce.

Treba rozlišovať medzi:

- odborovou kontrolou BOZP (vykonávajú odbory),
- kontrolou zo strany zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť podľa zákona o BOZP,
- štátnym dozorom, ktorý vykonávajú Inšpektoráty práce.

Odborovú kontrolu BOZP vykonáva odborový orgán (odborová organizácia), pôsobiaci u zamestnávateľa.

Kontrola odborovým orgánom v zmysle §149 Zákonníka práce

U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia, má odborový orgán právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pritom má právo najmä:

- **kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami.**

Bežnou praxou pri kontrolách pracovísk je overovanie stavu podláh, stien a stropov, strojov a technických zariadení, vykonávanie pravidelných kontrol, odborných prehliadok a odborných skúšok vyhradených technických zariadení (VTZ), kontrol pracovných prostriedkov, pridelenie a posudzovanie vhodnosti osobných ochranných pracovných prostriedkov (OOPP), kontrola vybavenia pracovísk prostriedkami na poskytovanie prvej pomoci a ich prevádzkyschopnosti, zabezpečovanie lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, realizácia pravidelných školení zamestnancov v oblasti BOZP a vedenie predpísanej dokumentácie BOZP.

- **kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať.**

Odborová organizácia sa vyjadruje k zápisniciam o prerokovaní a prešetrení registrovaných a závažných pracovných úrazov, najmä k zistenej príčine vzniku úrazu, miere zodpovednosti jednotlivých subjektov a navrhovaným opatreniam na predchádzanie obdobným udalostiam. Zároveň sa zúčastňuje na prerokovaní chorôb z povolania, posudzovaní príčin pracovných nehôd a skoronehôt a navrhovaní opatrení na odstránenie ich príčin a zamedzenie ich opakovania.

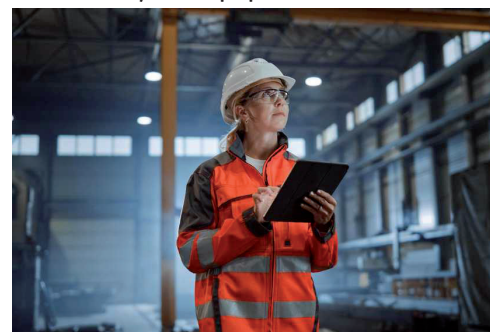
- **požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím.**

Odborová organizácia má právo požadovať odstránenie nedostatkov a následné obznámenie o odstránení zamestnávateľom.

- **upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozila bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,**

Prácu nadčas upravuje Zákonník práce. Zamestnávateľ je povinný prerokovať nariadenie práce nadčas zamestnancom, zaradeným do 3. a 4. kategórie prác z hľadiska zdravotných rizík, s odborovou organizáciou. Práca nadčas v týchto rizikových kategóriách môže byť vykonávaná len výnimočne, a to pri dodržaní podmienok ustanovených príslušnými právnymi predpismi.

- **zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.**



O nedostatkoch je odborový orgán povinný **vypracovať protokol**. Protokol obsahuje **označenie odborového orgánu**, ktorý kontrolu vykonal, **dátum a čas** vykonania kontroly a **nedostatky zistené kontrolou** v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.

O **požiadavke na prerušenie práce** je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný **orgán inšpekcie práce** alebo príslušný orgán **štátnej banskej správy**. Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu trvá až do odstránenia nedostatkov zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce alebo príslušným orgánom štátnej banskej správy.

V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, zabezpečuje výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vo vzťahu k týmto členom družstva osobitný orgán družstva, volený členskou schôdzou.

Náklady, vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, uhrádza štát na základe dohody s príslušným združením odborových zväzov.

Aktívna spolupráca medzi zamestnávateľom, zamestnancami a odborovou organizáciou prispieva k budovaniu kultúry bezpečnosti, v ktorej je ochrana zdravia prirodzenou súčasťou každodennej práce. Odbory svojou kontrolnou a poradenskou činnosťou pomáhajú zabezpečovať, aby boli práva zamestnancov v oblasti BOZP nielen deklarované, ale aj reálne uplatňované v praxi.

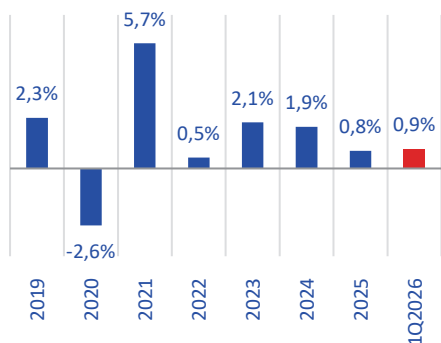
Príprava: Ing. Gabriela GERŠÍ
špecialistka BOZP na Metodickom pracovisku
OZ KOVO v Prešove

Ekonomika

Hospodárstvo SR v 1. štvrtroku 2026

Hrubý domáci produkt

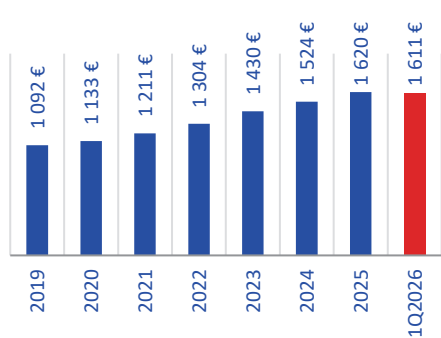
Podľa údajov Štatistického úradu SR (ŠÚ SR) vzrástol hrubý domáci produkt (HDP) v 1. štvrtroku 2026 medziročne o 0,9 % (v stálych cenách, sezónne neupravený). **Tempo rastu slovenskej ekonomiky tak ani v úvodných troch mesiacoch roka výraznejšie nezrýchlovalo.** V kladných číslach ho udržala predovšetkým spotreba domácností spolu so zlepšením bilancie zahraničného obchodu. Naopak, investičná aktivita podnikov, ktorá bola v minulom roku jedným z hlavných motorov ekonomického rastu, citeľne stratila dynamiku.



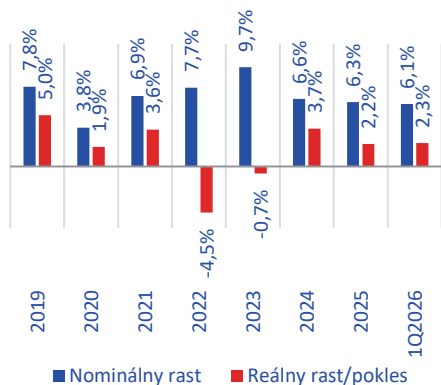
Rast naprieč jednotlivými odvetviami hospodárstva bol len veľmi mierny. Prírastky pridanej hodnoty v obchode a vo verejnej správe dokázali iba čiastočne kompenzovať poklesy v priemysle, ktorý bol v predchádzajúcich obdobiach hlavným ťahúňom ekonomiky, ako aj vo finančnom a poisťovacom sektore.

Priemerná mesačná mzda

Podľa údajov ŠÚ SR vzrástla **priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v slovenskom hospodárstve v 1. štvrtroku 2026 medziročne o 6,1 % na úroveň 1 611 eur**, v hrubom si tak zamestnanci polepšili v priemere o 93 eur.



Nominálny rast miezd prevýšil mieru inflácie, v dôsledku čoho reálna mzda medziročne vzrástla o 2,3 %.



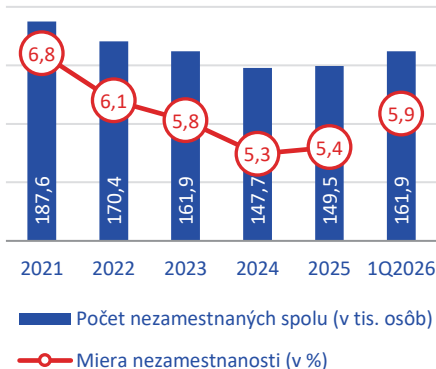
Priemerné mzdy zaznamenali medziročný rast v 18 z 19 sledovaných odvetví hospodárstva, pričom po zohľadnení inflácie sa reálne mzdy zvýšili v 13. z nich. Spomedzi sektorov s najvyšším počtom zamestnancov sa mzdový rast v priemysle pohyboval približne na úrovni celohospodárskeho priemeru. **Nominálne mzdy v tomto odvetví vzrástli o 6 % a ich priemerná úroveň dosiahla 1 721 eur.** Reálna mzda zamestnancov v priemysle sa medziročne zvýšila o 2,2 %.

Z regionálneho hľadiska pretrvávajú výrazné mzdové rozdiely medzi krajinami. Nadpriemernú úroveň si naďalej udržal iba Bratislavský kraj s priemernou mzdou 1 984 eur, zatiaľ čo v ostatných krajinách sa mzdy pohybovali v rozpätí od 1 306 eur v Prešovskom kraji po 1 499 eur v Trenčianskom kraji. Nominálne aj reálne mzdy medziročne vzrástli vo všetkých regiónoch, pričom najdynamickejší rast zaznamenal Prešovský kraj (nominálne o 10,8 %, reálne o 6,8 %), ktorý si však dlhodobo udržiava pozíciu kraja s najnižšou priemernou mzdou. Nadpriemerný mzdový rast v najslabšie zarábajúcom regióne naznačuje mierne tendencie regionálnej konvergenencie, hoci rozdiel v mzdovej úrovni medzi Bratislavským a ostatnými krajinami zostáva naďalej výrazný.

Kraj	EUR 1Q2026	REÁLNY RAST 1Q2026/1Q2025
SR spolu	1 611	2,3%
Bratislavský	1 984	0,7%
Trnavský	1 490	2,3%
Trenčiansky	1 499	2,0%
Nitriansky	1 391	3,1%
Žilinský	1 431	3,3%
Banskobystrický	1 410	4,6%
Prešovský	1 306	6,8%
Košický	1 476	3,9%

Trh práce

Podľa údajov z Výberového zisťovania pracovných síl ŠÚ SR (VZPS) **vzrástol počet nezamestnaných na Slovensku v 1. štvrtroku 2026 medziročne o 10,4 % na 161,9 tisíce osôb**, čo predstavuje nárast o 15,3 tisíce ľudí oproti rovnakému obdobiu predchádzajúceho roka. Referenčná miera nezamestnanosti pritom vzrástla o 0,6 percentuálneho bodu (p. b.) **na 5,9 %, a zostala tak tesne pod hranicou 6 %.**



Z regionálneho hľadiska zostala nezamestnanosť koncentrovaná v Košickom, Prešovskom a Banskobystrickom kraji, v ktorých spolu žili dve tretiny všetkých nezamestnaných, pričom najvyššiu mieru nezamestnanosti vykázal Banskobystrický kraj (9,9 %). Vývoj na začiatku roka však priniesol viaceré prekvapivých zmien. Najvýraznejšie pribudli nezamestnaní v Nitrianskom a Banskobystrickom kraji, no pozornosť púta najmä Bratislavský kraj, ktorý po

náraste miery nezamestnanosti na 3,3 % stratil dlhodobé prvenstvo regiónu s najnižšou nezamestnanosťou. Po prvýkrát ho predstihli Trnavský (2,6 %, historicky najnižšia hodnota) a Žilinský kraj (2,9 %). Opačný, priaznivý vývoj zaznamenal Prešovský kraj, kde nezamestnanosť klesla najvýraznejšie a už druhý štvrtok po sebe sa udržala pod hranicou 10 %.

Kraj	Počet nezamestnaných v tis. osôb 1Q2026	Miera nezamestnanosti %
SR spolu	161,9	5,9
Bratislavský	13,2	3,3
Trnavský	7,5	2,6
Trenčiansky	11,2	3,9
Nitriansky	18,5	5,5
Žilinský	10,3	2,9
Banskobystrický	30,7	9,9
Prešovský	34,5	8,8
Košický	35,9	9,7

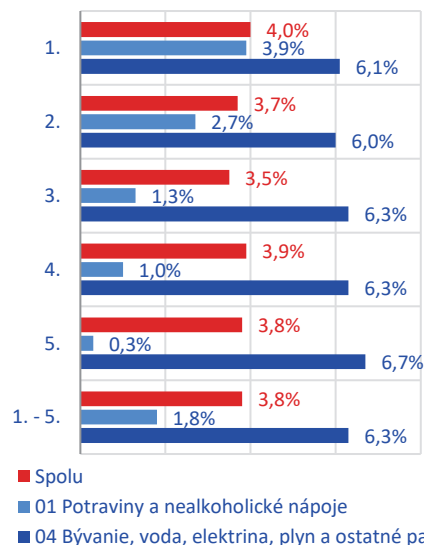
Spotrebiteľské ceny 2026

Medziročná inflácia (CPI) dosiahla v máji 2026 úroveň 3,8 %, pričom ceny medziročne vzrástli vo všetkých 13 sledovaných odboch.

Rozhodujúci proinflačný vplyv mal odbor bývanie s energiami (+6,7 %), ktorý má najvyšší podiel na výdavkoch domácností. Premietli sa doň najmä januárové regulačné opatrenia, a to predovšetkým prostredníctvom rastu cien energií na vykurovanie (+28,0 %).

Najdynamickejší cenový rast zaznamenal odbor doprava (+9,4 %, najvyššia úroveň za posledných 3,5 roka), a to najmä v dôsledku vyšších cien pohonných látok (+19,7 %).

Tlmiaco naopak pôsobil odbor potraviny a nealkoholické nápoje, ktorý predstavuje druhú najvýznamnejšiu výdavkovú položku domácností. Medziročný rast cien v tomto odbore výrazne spomalil na 0,3 %, čo bola najnižšia hodnota za posledné dva roky, pričom samotné ceny potravín medziročne klesli o 0,3 %.



Medziročná inflácia (HICP) dosiahla v máji 2026 úroveň 4,0 %. Slovenská ekonomika spolu s Belgickom tak zaznamenali 7. najrýchlejší rast cenovej hladiny spomedzi krajín Európskej únie.

Spracovala: Ing. I. NOVÁKOVÁ,
Úsek ekonomiky a kol. vyjednávania
Zdroj: Štatistický úrad SR

Inšpirácia z Hlohovca - nezabúdajú na osobný rast i poďakovanie predchodcom

Základná organizácia (ZO) OZ KOVO Bekaert Hlohovec na čele s predsedom Františkom BALAGOM nezabúda na svojich súčasných, ale ani bývalých členov. Pre tých súčasných pravidelne kolektívne vyjednávajú, zabezpečujú im vzdelávanie, školenia i rôzne voľnočasové aktivity. Pre bývalých členov - dnes už zaslúžilých seniorov - zas organizujú spoločné stretnutia, na ktorých spomínajú, tešia sa zo vzájomnej prítomnosti a spoločne strávených chvíľ a vracajú sa do čias, kedy sami aktívne pracovali, ako odborári zastupovali svojich kolegov a spoločne ovplyvňovali svoje pracovné podmienky a životy.

Ako nám prezradil **predseda Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO Bekaert Hlohovec, František BALAGA, v tomto roku - v dňoch 23. až 25. apríla - zorganizovali v odborárskom rekreačnom zariadení Turist hotel Drotár v Hronci výročnú konferenciu spojenú so vzdelávaním funkcionárskeho aktívu.** Konferencie sa online zúčastnili HR manažérky firmy Bekaert - Jarmila Adel ABDELSALAM, Miroslava BELAIOVÁ a manažér Safety, Health & Environment - Peter KAISER. Zástupcovia zamestnávateľa prostredníctvom obsiahlej komentovanej prezentácie informovali delegátov konferencie o súčasnej situácii a obchodnom postavení firmy, výhladoch zákazkovej náplne, ale aj o stave zamestnanosti vo firme a v regióne. Nechýbala informácia o stave BOZP v podniku, o úrazoch či riešení chorôb z povolaní a podrobne informovali o aktivitách, ktoré majú zabezpečiť ďalšie investície pre rok 2026 na zlepšenie pracovného prostredia a pracovných podmienok zamestnancov. Predseda základnej organizácie zas informoval o činnosti odborov v uplynulom roku, pravidlách finančného hospodárenia, ale aj o plánovaných aktivitách

v tomto roku. Nakoľko 70 % funkcionárov sú novozvolení členovia odborovej organizácie, súčasťou bolo i vzdelávanie z oblasti práv a povinností zástupcov zamestnancov, Zákonníka práce, ako aj zákona o BOZP.



O mesiac neskôr, v termíne od 8. do 10. mája, sa v tom istom zariadení z iniciatívy ZO OZ KOVO Bekaert Hlohovec uskutočnil pre členov výboru základnej organizácie i Mandátového obvodu č.7 OZ KOVO v poradí 3. ročník vzdelávania v oblasti komunikačných zručností,

tentokrát na tému: Neverbálna komunikácia a osobná moc v praxi. O túto tému je vždy veľký záujem i na celoslovenskej úrovni vzdelávacích aktivít, organizovaných OZ KOVO. Tentokrát bola školiteľkou uznávaná psychologička, PhDr. Jana VITEKOVÁ. Všetci zúčastnení ocenili vysoko profesionálny prístup lektorky a so vzdelávaním boli veľmi spokojní. Pokračovať v tejto oblasti by sa malo v októbri 2026.

Vyvrcholením polročných aktivít tejto základnej organizácie bolo **odborárske stretnutie dôchodcov - odborárov, ktoré sa uskutočnilo v Hlohovci v piatok, 12. júna 2026 a ktoré nadviazalo na prvú takúto iniciatívu z roku 2023.** Stretnutia s vyše 70-imi bývalými zamestnancami odborármi hlohoveckej drôtovej sa osobne zúčastnila aj predsedníčka Rady OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ, ktorá sa prítomným prihovorela, poďakovala im za ich pôsobenie a spoluprácu v aktívnych pracovných rokoch, ale aj za ich podporu v terajšom období. Rovnako sa poďakovala celému výboru a predsedovi Františkovi BALAGOVÍ za pozvanie i všetky aktivity, ktoré v prospech svojich členov, ale aj ostatných zamestnancov firmy zabezpečujú. **F.BALAGA, upr.redakciou**

Krížovky s úsmevom

Manželka hovorí manželovi: - Jano, pozri sa na tých, čo bývajú nad nami! - A čo má byť? - No, on ju bozkáva pri odchode aj pri stretnutí. Prečo by si to nemohol robiť aj ty? - Daj pokoj! (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)					štát v jz. Ázii	vzorec oxidu rôdnatého	citovlovc vyjadrujú ce rezig náciu	mužské meno	nalievali
	naháňaj, prenasle duj	rezaním odstráň	príslušníci maďarské ho národa	klamári samopaš ne, bujne	krpatel (kniž.) cudzokraj né zviera				
hundravo							skratka štátu Virgínia prípojí		
úraz, poranenie						africký veľtok hnilím dozrela			
1. časť tajničky									
obyvateľ lže					fosfid tória obyvateľ Turecka			3. časť tajničky	potrieme masťou
	2. časť tajničky	skratka rotného vykonajú skartáciu				citovlovc pohrozenia sláva, nech žije!			
strážne zvieratá				vitím utvorím voľne hralo					
skratka okultného krvácania			tesne prilíha cirkevný hodnosťár						
často radí							symetrála mužské meno		
Irena (dom.)						zn. pre ounce troy Eštera (dom.)			
útok					utesňuje otrava				
európska rieka						súkam (zastar.) ECV Popradu			
skratka štátu New Jersey			rozleptá vame						
skratka Európskej únie			zmenou na paru odstráň!					!	Pomôcky: dean, trauma, rujno



SÚŤAŽ PRE DETI ČLENOV OZ KOVO!

Milí rodičia, milé deti.

Odborový zväz KOVO
vyhlasuje výtvarnú súťaž
pre deti členov
OZ KOVO do 18 rokov.

TÉMA: Vytvor, nakresli, namaľuj alebo spracuj digitálne dielo: **Čo robí tvoja mama/otec v práci?** Ukáž, ako viáš prácu svojich rodičov. Fantázii sa medzi nekladú - dôležité je zachytiť svet práce očami dieťaťa.

TRVANIE: Od 1. júna do 31. augusta 2026

OCENENIE: Víťazi získajú vecné ceny a vybrané diela môžu byť použité v rámci prezentačných aktivít OZ KOVO.

AKO NA TO? Hotové súťažné dielo (ručná kresba, maľba, koláž, digitálna ilustrácia a pod.) treba poslať e-mailom na: info@ozkovo.sk alebo poštou na: OZ KOVO, Bajkalská 29A, 821 01 Bratislava.
Heslo: Súťaž!

NEZABUDNITE PRIPOJIŤ: meno, priezvisko, vek dieťaťa a meno, priezvisko, kontakt na zákonného zástupcu (e-mail, telefón alebo korešpondenčná adresa), názov ZO OZ KOVO a členské číslo rodiča.

Tešíme sa na vaše diela ☺. OZ KOVO

Upozornenie: Zapojením sa do súťaže a zaslaním výtvarného návrhu dávate súhlas so spracovaním osobných údajov Vás a Vášho dieťaťa v súlade s Nariadením (EÚ) 2016/679 (GDPR) a zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov. Osobné údaje budú použité výlučne na účely administrácie súťaže, kontaktovania víťazov a doručenia cien. V prípade udelenia výšľachového súhlasu môžu byť meno, priezvisko a vek víťazcu zverejnené na webovom sídle OZ KOVO a v jeho interných materiáloch.